

PRINCIPALI MISURE PER LA FAMIGLIA

contenute nel [DECRETO LEGGE n.18 del 17 marzo 2020](#) con prime indicazioni
come da [Messaggio INPS n. 1281 del 20 marzo 2020](#)
[e circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020](#)

Art. 23 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)

1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020](#), e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.
3. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della [legge 8 agosto 1995, n. 335](#), hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per il periodo di cui al comma 1, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.
4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, [legge 24 aprile 2017, n. 50](#).

9. Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 10, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

12. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Messaggio Inps 1281 del 20 marzo 2020. Come Attivare il libretto famiglia per poter fruire del bonus per servizi di babysitting

Al fine di consentire l'erogazione del beneficio, i beneficiari del bonus avranno l'onere di registrarsi tempestivamente come utilizzatori di libretto Famiglia sul sito INPS, nell'apposita sezione dedicata alle prestazioni occasionali > ["Libretto Famiglia link"](#). Parimenti, devono registrarsi come prestatori sulla piattaforma dell'INPS dedicata alle Prestazioni occasionali i soggetti che prestano i servizi di baby-sitting, ed esercitando "l'appropriazione" delle somme nell'ambito di tale procedura

Art. 23 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
<p>Congedo retribuito <i>art 23 comma 1 DL 18/2020</i></p> <p>Decorrenza 5 marzo al 3 aprile 2020 (come da DPCM 4-3-2020)</p>	<p>Lavoratori dipendenti settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni</p> <p>Il limite di età non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</p> <p>Valido anche in caso di adozione, affidamento e collocamento temporaneo minori</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl e datore di lavoro in caso di nuovo congedo</p>	<p>Congedo retribuito al 50% della retribuzione per periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni in alternativa tra madre e padre, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore</p> <p>Periodo coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>Il computo delle giornate ed il pagamento con le stesse modalità previste del congedo parentale. Non frazionabile a ore</p> <p>I congedi ex 32 e 33 dlgs 151/2001, fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi e attività didattica del DPCM 4.3.2020, sono convertiti nel congedo straordinario per emergenza Covid-19</p>
<p>Congedo retribuito <i>(art 23 comma 3 DL 18/2020)</i></p>	<p>Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli di età non superiore ai 12 anni</p> <p>Il limite di età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della legge n. 104 -1992</p> <p>Valido anche in caso di affido</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità</p>

	Lavoratori autonomi iscritti all'INPS Valido anche in caso di affido	INPS o Patronato INAS Cisl	Indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.
Congedo non retribuito <i>(art 23 comma 6 DL 18 /2020)</i>	Genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore Valido anche in caso di affido	Al proprio datore di lavoro	Astensione per un massimo di 15 giorni dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.
Bonus <i>(Art 23 comma 8 DL 18 /2020)</i>	A scelta dei lavoratori in alternativa ai congedi retribuiti	INPS o Patronato INAS Cisl per i lavoratori dipendenti. Casse previdenziali per lavoratori autonomi	Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di emergenza Covid-19. È possibile cumulare il bonus: ✓ con i giorni di permesso retribuito per legge 104 così come estesi dal decreto Cura Italia (6 + 12 per marzo e aprile). ✓ con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave

Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
Estensione permessi retribuiti ex art 33 L 104/1992 <i>(art 24 comma 1 DL 18/2020)</i> <i>Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020 chiarisce anche per art 33 c. 6 della L104/1992</i>	Lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravita', nonche' colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravita', parente o affine entro il terzo grado, convivente Lavoratore con disabilità	Al datore di lavoro INPS o Patronato INAS Cisl solo se il lavoratore non ha ancora l'autorizzazione per la fruizione.	12 giornate in più di permesso mensile retribuito con contribuzione figurativa da potersi utilizzare nel bimestre marzo/aprile 2020 in aggiunta ai 3 giorni al mese già previsti dalla norma. (quindi 6+12 nel bimestre) Tali giorni, anche frazionabili in ore, possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese

Messaggio Inps 1281 del 20 marzo 2020

È possibile cumulare: ✓ nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i giorni di permesso retribuito per legge 104 così come estesi dal decreto Cura Italia (6 + 12 per marzo e aprile). ✓ nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave

Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020

Nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Art. 25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19)

1. A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

5. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2020.

6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la [delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020](#), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del [decreto legge 2 marzo 2020, n. 9](#).

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19)

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
<p>Congedo retribuito (art 25 comma 1 DL 18/2020)</p> <p>Decorrenza 5 marzo al 3 aprile 2020 (come da DPCM 4-3-2020)</p>	<p>Lavoratori dipendenti settore pubblico con figli di età non superiore ai 12 anni</p> <p>Il limite di età non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</p> <p>Valido anche in caso di affidato</p>	<p>Alla propria Amministrazione</p> <p>L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.</p>	<p>Congedo retribuito al 50% della retribuzione per periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, in alternativa tra madre e padre, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore</p> <p>Periodo coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>I congedi ex 32 e 33 dlgs 151/2001, fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi e attività didattica del DPCM 4.3.2020, sono convertiti nel congedo straordinario per emergenza Covid-19</p>

<p>Congedo non retribuito (art 25 comma 1 DL 18/2020)</p>	<p>Genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore Valido anche in caso di affido</p>	<p>Alla propria Amministrazione</p>	<p>Astensione dal lavoro per un massimo di 15 giorni per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro</p>
<p>Bonus in alternativa ai congedi retribuiti (art 25 comma 3 DL 18/2020)</p>	<p>Lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari; il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, in alternativa al congedo è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000,00 euro. È possibile cumulare il bonus: ✓ con i giorni di permesso retribuito per legge 104 così come estesi dal decreto Cura Italia (6 + 12 per marzo e aprile). ✓ con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave</p>

Art. 26

(Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del [decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6](#), dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.
2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del [decreto legge 2 marzo 2020, n.9](#).
3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6.
4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.
5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande.
6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.
7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 26

(Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
<p>Assenza dal servizio per Quarantena</p> <p><i>Art 26 comma 1 DL 18/2020</i></p>	<p>Lavoratori del settore privato che trascorrono periodo in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria</p>	<p>Medico curante</p>	<p>Periodo equiparato a malattia</p>
<p>Assenza dal servizio di lavoratori con disabilità, o a cui è attestato rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita</p> <p><i>(Art 26 comma 2 DL 18/2020)</i></p>	<p>Lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104</p> <p>o in condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita</p>		<p>Fino al 30 aprile il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero</p>

Art. 39

(Disposizioni in materia di lavoro agile)

1. Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
Lavoro agile <i>(Art 39 comma 1 DL 18/2020)</i>	Lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104	Al datore di lavoro	Diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.
Lavoro agile <i>(Art 39 comma 2 DL 18/2020)</i>	Lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa	Al datore di lavoro	Priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile

Art. 47

(Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare)

1. Sull'intero territorio nazionale, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID 19 e tenuto conto della difficoltà di far rispettare le regole di distanziamento sociale, nei

Centri semiresidenziali, comunque siano denominati dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, l'attività dei medesimi è sospesa dalla data del presente decreto e fino alla data di cui all'articolo 2, comma 1, del [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020](#). L'Azienda sanitaria locale può, d'accordo con gli enti gestori dei centri diurni socio-sanitari e sanitari di cui al primo periodo, attivare interventi non differibili in favore delle persone con disabilità ad alta necessità di sostegno sanitario, ove la tipologia delle prestazioni e l'organizzazione delle strutture stesse consenta il rispetto delle previste misure di contenimento. In ogni caso, per la durata dello stato di emergenza di cui alla [deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020](#), le assenze dalle attività dei centri di cui al comma precedente, indipendentemente dal loro numero, non sono causa di dismissione o di esclusione dalle medesime.

2. Fermo quanto previsto dagli articoli 23, 24 e 39 del presente decreto e fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cui al comma

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
Assenze dal lavoro genitori di disabili <i>(Art 47 comma 2 DL 18/2020)</i> <i>Decorrenza dal DL 18/2020 fino al 30 aprile 2020</i>	Lavoratori genitori conviventi di una persona con disabilità che necessita di accudimento a seguito della sospensione delle attività dei Centri	Al datore di lavoro	Assenza dal posto di lavoro non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile